

2016年
(平成28年)

4月号

なら

通巻356号

労働時報

CONTENTS

○ご存じですか？労働委員会……………	1
○社員・シャインな職場訪問記⑦……………	2
○ご存じですか？無期転換ルール……………	3
○社員・シャイン職場づくり推進表彰企業決定……………	3
○「ユースエール認定企業」のご案内……………	4
○あなたの就職応援します……………	5
○労務改善 Q & A ……………	6
○奈良県の労働経済主要指標……………	6

地域就職支援センター

ハローワークのスタッフがおり、求人情報の閲覧、仕事の相談・紹介が可能です

◆奈良県地域就職支援センター（奈良市）
☎0742-25-3708

月～金 8時30分～17時

奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良1階

◆大和高田地域就職支援センター（大和高田市）
☎0745-41-8609

月～金 8時30分～17時

大和高田市幸町2-33 奈良県産業会館3階

労働相談ダイヤル

◆奈良県雇用労政課
☎0120-450-355
月～金 9時～17時

◆エルトピア奈良（奈良労働会館）
☎0742-26-6900
第1・第3土 13時～17時

◆エルトピア中和（中和労働会館）
☎0745-22-6631
第2・第4土 13時～17時

奈良県労働委員会

労働者と使用者の紛争解決のための「あっせん」を行っています。

☎0742-20-4431 月～金 8時30分～17時

※平成27年度から、労働委員会委員による労働相談会を毎月開催しています。

しごと相談ダイヤル

パート・内職・技術講習など情報を提供しています。

◆奈良しごとセンター（エルトピア奈良1階）☎0742-23-5730 月～土9時～17時

◆高田しごとセンター（奈良県産業会館3階）☎0745-24-2010 月～土9時～17時

※いずれも祝日・年末年始を除く

☆ご存じですか？労働委員会☆ 雇用のトラブル解決のお手伝いをします。

奈良県労働委員会

労働者又は労働組合と使用者との間の問題について、当事者による自主的な解決が困難になった場合に、公平な第三者として紛争解決のお手伝いをするのが労働委員会です。

解決の方法として「労働争議の調整」「個別労働関係紛争のあっせん」「不当労働行為の審査」等を行っています。

☆労働委員会委員による労働相談会を毎月開催します。

開催日時・場所	
平成28年4月14日（木）	<時間> 午後3時～4時 <場所> 奈良市法蓮町757 奈良県奈良総合庁舎内 2階会議室
5月12日（木）	
6月9日（木）	
7月14日（木）	
8月25日（木）	
9月8日（木）	
10月13日（木）	
11月10日（木）	
12月8日（木）	
平成29年1月26日（木）	
2月9日（木）	
3月9日（木）	

概要：労働者側、使用者側と中立の立場の3名の労働委員会委員が相談員となって、労働条件その他労働関係に関する相談（募集採用などの相談は対象外）をお受けします。
一人30分程度です。

費用：無料

対象：県内在住または在勤の労働者及び事業主

申込み：予約制（相談日の前日まで）

下記へお問い合わせください。

奈良県労働委員会事務局

〒630-8113 奈良市法蓮町757

奈良県奈良総合庁舎内

電話番号 0742-20-4431（直通）

なお、労働相談については、各中小企業労働相談所（労働相談ダイヤル）でも受け付けています。

社員・シャインな職場訪問記 27



平成26年度表彰企業のご紹介も今号が最後となりました。

仕事と家庭の両立推進部門賞を受賞された
メタコート工業株式会社 様です。

奈良工場総務課の若崎さんにお話し
を伺いました。



メタコート工業株式会社

事業内容：製造業

所在地：北葛城郡王寺町王寺3-2-46

TEL：0745-72-7401



フレックスタイム制度など多様な働き方を取り組まれたのはいつからですか？

平成18年に製造管理部門で働く女性社員が妊娠し、その社員が育児休業を利用して出産後も働きたいと申し出たため、社内で初めて育児休業制度を利用することになりました。その社員は優秀な人材で、会社としても必要であったため、出来る限りのサポートをしてきました。育児休業後は小学校就学まで、フレックスタイム制を利用しながら勤務し、今では製造管理部門の中心的な存在となっています。この社員がきっかけとなり、社員が育児休業やフレックスタイム制など多様な働き方を選択できる雰囲気、社内全体が変わっていったと思います。現在では、3名の社員（男性2人、女性1人）がフレックスタイム制を利用し、過去には男性社員やパート社員が育児休業制度を利用したこともありました。

また、介護休業も過去に何人か利用しておりました。管理職が介護休業を率先して利用した経緯があり、このため介護休業も抵抗なく取りやすい雰囲気になっていると思います。

取組の中で苦勞された点はございますか？

今フレックスタイム制を利用している社員は、毎日遅く出社して早く帰る、というわけではなく、保育園の送迎などの関係でどうしても出社時間に間に合わない場合だけ制度を利用している社員がほとんどです。ですので、自分の仕事をある程度片付けて制度を利用している社員が多く、目立って周りが困っているということはありません。利用する社員も「今日は保育園の迎えがあるから」とか、あまり抵抗なく制度を利用しています。育児休業や介護休業の場合、そのときだけ新たに雇用するのではなく、チーム全体で休んでいる社員をサポートしています。



初めて育児休業制度を利用された金子さん。
今では製造管理部門の中心に。

取組を進める上で大切と思われることは何ですか？

制度の充実はもちろん大切ですが、それ以上に実際に制度が利用されることが大切だと思っています。当社の場合、先ほど申し上げました女性社員が制度を積極的に利用してから周りの社員も利用しやすくなった、というのは事実ですが、それと同時に当社の社長が制度の利用に前向きということが大きなポイントだと思っています。会社のトップが制度の利用に積極的であるからこそ、社員も抵抗なく制度を利用できるのだと思います。



社員旅行での一コマ。
会社のいい雰囲気が伝わってくるようです。

～ 記者の感想 ～

まず、パート社員で育児休業制度を利用された方がいらっしゃることに非常に驚きました。制度があっても利用されていない場合がほとんどだからです。お話を詳しく聞かせていただき、本当に会社が社員を大切にしていることが感じられました。今後も、様々な取組を進められることを期待しております。

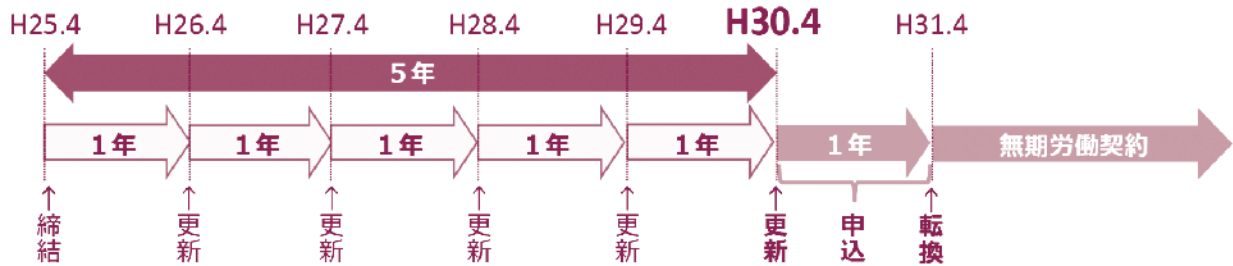
ご存じですか？「無期転換ルール」

～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～

◆無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

◆円滑な無期転換のために（労使の取り組みのお願い）

1. 現場における有期契約労働者の活用実態を把握しましょう。
2. 有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう。
3. 無期転換の労働条件をどのように設定するか検討しましょう。

★厚生労働省ホームページに参考となる具体的な取組事例を掲載していますので、ご覧ください。

◆無期転換ルールの特例として高齢者等に対する特例が設けられています。

無期転換ルールの特例を受けるためには、特例の対象となる労働者（継続雇用の高齢者等）に関して、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

★詳しくは奈良労働局ホームページをご覧ください。

http://nara-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/yuukitokusohou-info_nara201504.html

◆お問い合わせ 奈良労働局 労働基準部 監督課 TEL: 0742-32-0204

平成27年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進表彰企業が決まりました!!

【総合賞】 大和ハウス工業株式会社奈良支店
足高メリヤス株式会社

【仕事と家庭の両立推進部門】 株式会社日本政策金融公庫奈良支店

【テレワーク推進部門】 株式会社イベント・トゥエンティ・ワン

【若年者雇用推進部門】 社会福祉法人功有会

表彰式の模様は、次号でご紹介します。

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します! 「ユースエール認定企業」のご案内

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

○ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1. ハローワークなどで重点PRを実施

「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」などにも企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。

2. 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能

各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極のご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。

3. 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能

認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。



〈認定マーク〉

4. 若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算

若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各助成金を活用する際、一定額が加算されます。

- ①キャリアアップ助成金
- ②キャリア形成促進助成金
- ③トライアル雇用奨励金

★各助成金の詳細については厚生労働省ホームページをご覧ください

○認定基準（新卒者などの離職率、所定外労働時間、有給休暇取得率、育児休業取得率等）を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）が対象となります。

○認定企業となるためには、労働局へ申請が必要です。

★認定基準等詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

◆お問い合わせ 奈良労働局 職業安定部 職業安定課 TEL：0742-32-0208

あなたの就職応援します

すべて無料

総合就業
相談窓口

しごと^{あい}センター (月～土曜日 9:00～17:00) **奈良 高田**

奈良 TEL.0742-23-5730 高田 TEL.0745-24-2010

しごとを探すあなたのための、総合就業相談窓口です。就業についての相談やキャリアカウンセリング等、しごと探しのための様々な支援を行っています。

しごとの
紹介

無料職業紹介所 (月～金曜日 9:00～17:00) **奈良 高田**

奈良 TEL.0742-23-5729 高田 TEL.0745-24-2007

しごとマッチングアドバイザーが、求人企業、求職者双方と面談し、互いのニーズに合った紹介を行います。ご利用時には面談が必要です。“奈良で働きたい”、“地元で活躍したい” そんなあなたをお待ちしています。

若者

ならジョブカフェ (月～土曜日 10:00～18:00) **奈良**

TEL.0742-23-5730

就職活動中の学生やおおむね35歳未満の求職者対象。
キャリアカウンセリングやセミナー等のイベントを実施します。

子育て
女性

子育て女性就職相談窓口 **奈良**

(月～土曜日 9:00～17:00)

TEL.0742-24-1150

就職相談・紹介や仕事と子育ての両立に役立つ情報提供を行います。

ひとり親
家庭

スマイルセンター (月～土曜日 9:00～17:00) **奈良**

TEL.0742-24-7624

ひとり親家庭の就業相談及び、養育費に関する相談や生活相談を実施。就職に役立つ資格取得のための無料講習会も実施しています。

県外からの
就職

UIJターン相談窓口 **奈良**

(月～金曜日 9:00～17:00)

奈良 TEL.0742-23-5731

奈良県ふるさと人材相談窓口 **東京**

(月～木曜日 9:00～17:00)

東京 TEL.03-5212-9098

奈良県でしごとをし、くらすことについて、相談や情報提供を行います。

場所・アクセス

- 奈良** エルトピア奈良内
 - ・JR奈良駅から徒歩15分
 - ・近鉄奈良駅から市内循環バス内回り「瓦町」バス停下車すぐ
- 高田** 県産業会館内
 - ・JR高田駅(東口)すぐ
 - ・近鉄大和高田駅から徒歩5分
- 東京** 東京事務所内
 - ・都道府県会館9階

ジョブカフェイベント

2日間集中面接対策＋個別フォロー ～2ヶ月後の就職決定をめざそう！～

「面接を突破したい」、「内定を勝ち取りたい」 そんなあなたにおすすめです。実践的な面接を行い、ビデオでチェック。一人一人に合わせた個別フォロー（応募書類・面接チェックなど）もセットで、あなたの就職決定をバックアップします。

対象 早期の就職希望の強い意欲があり、2日間のセミナー受講と個別フォローが可能の方。

※2日間ともスーツ着用（面接時の服装）

日時 5月18日（水）面接基礎編 14時～16時 5月19日（木）面接実践編 13時30分～16時30分

5月20日（金）以降 個別フォロー（約50分間：要予約）

定員 6人（先着順）

申込 4月28日（木）～5月17日（火）の間に、電話かFAXで受講希望の旨、氏名（ふりがな）、居住地の市町村、電話番号、年齢、性別、現在の就職活動状況、希望業種、希望職種を下記申込先まで。

ならジョブカフェ就活セミナー（5月）

①グループディスカッションの練習、②面接シミュレーションなど、アットホームな雰囲気です。就職活動のコツを学ぶことのできる参加型のセミナーです。

日時 ①5月11日（水）「就活実践！グループディスカッション」 ②5月26日（木）「体感しよう！集団面接」

①、②とも 13時30分～16時30分。

定員 各10人程度（先着順）

申込 4月14日から各セミナー前日までに、電話かFAXで、セミナー名、開催日、氏名（ふりがな）、居住地の市町村、電話番号、年齢、性別を下記申込先まで。

申込先 TEL 0742-23-5730 FAX 0742-23-5757 <http://www.pref.nara.jp/item/63392.htm>

労務改善 Q&A



半年毎の更新を行う契約社員として働いて、3年目になります。今まで就業規則を見せられたことはありません。先日会社から「就業規則を変更し、1日7.5時間勤務から、6時間勤務とする。」と言われました。1日の勤務時間が減ると収入が減り、生活が不安定になって大変困ります。このような会社からの一方的な変更は認められるのでしょうか。



労働契約法第10条では、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況、その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」とされています。ご質問のケースでは、労働基準法第106条の周知義務を果たしていない就業規則に基づき、勤務時間を減じられていますので、会社側の変更は認められないと解されます。

また、会社が周知義務を果たしていたとしても、合理性を伴わない労働条件の不利益変更は認められません。会社が労働条件の不利益変更を行う際、気をつけるべき具体的なポイントは次のとおりです。

1. 会社の財務状況がどの程度悪化しているか。
2. 同業他社と比べて著しく賃金水準が低くならないか。
3. 新規採用の抑制、役員報酬の削減、その他の経費削減の措置があるか。
4. 賃金引き下げの代償措置があるか。
5. 労働者代表と協議の場を設け、合意形成を目指す努力をしているか。

最終的に労働者側の同意を得られれば問題は生じないのですが、労働者に不利益を課す以上、一方的に変更を押しつけるのではなく、会社は誠意と努力を労働者に示し、理解してもらう必要があります。また、就業規則さえ変更してしまえば、簡単に労働条件を引き下げることができると、安易な解釈をしている使用者が多い現実もあり、労働問題を招く原因ともなっています。

以上をご参考にしていただき、お近くの労働基準監督署、労働委員会、法テラスなどにご相談されることをお勧めします。

奈良県の労働経済主要指標

<労働者の動き（新規求人倍率、有効求人倍率は季節調整値）>

	人口 (年度は10月1日)	新規 求職数	新規 求人数	新規 求人倍率	有効 求職数	有効 求人数	有効求人倍率 < ()内は全国値>
平成24年度	1,389,690	66,358	79,392	1.20	292,562	210,315	0.72 (0.82)
25年度	1,383,549	62,400	83,829	1.34	270,251	226,474	0.84 (0.97)
26年度	1,376,466	60,541	82,362	1.36	253,048	225,223	0.89 (1.11)
平成27年8月	1,370,629	4,627	7,442	1.48	20,376	20,922	1.06 (1.23)
9月	1,370,105	4,863	7,266	1.40	20,301	21,133	1.02 (1.24)
10月	1,369,362	5,318	8,496	1.40	20,730	21,743	1.00 (1.24)
11月	1,369,038	3,896	7,832	1.64	19,813	21,834	1.03 (1.25)
12月	1,368,494	3,263	7,033	1.79	18,108	21,602	1.10 (1.27)
平成28年1月	1,367,792	4,927	8,575	1.71	18,301	21,992	1.11 (1.28)

(奈良労働局主要統計・指標より)

<賃金・労働時間の動き（年平均、月平均 事業所規模5人以上）>

	賃 金 (円)		労働 時 間 (時間)	
	現金給与総額	きまって支給する給与	総実労働時間	所定外労働時間
平成24年	262,429	223,192	137.5	8.3
25年	261,524	222,481	137.1	8.2
26年	264,538	223,388	136.4	8.1
平成27年7月	312,863	225,866	140.1	7.3
8月	238,659	227,278	134.2	7.3
9月	228,191	225,060	135.1	7.3
10月	227,366	224,761	132.6	7.2
11月	236,532	227,332	135.4	7.6
12月	424,426	222,810	133.8	7.7

(毎月勤労統計調査地方調査より)

なら労働時報 通巻356号 平成28年4月1日発行

発行 奈良県産業・雇用振興部雇用政策課 〒630-8501 奈良市登大路町30

電話 0742-27-8828 FAX 0742-27-2319 <http://www.pref.nara.jp/1664.htm>